

Складність розрахунку вартості людського капіталу методом вартості виробництва полягає в тому, що немає єдиної думки щодо складових елементів витрат (врахування усіх витрат на формування і виховання людини чи тільки витрат на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів, науку, інновації, охорону здоров'я, мобільність, культуру), так щодо носіїв людського капіталу (все населення країни або лише економічно активне населення) [5, 13]. Вартість людського капіталу аналізується та оцінюється різними шляхами це призводить до того, що виникають труднощі під час визначення вартості людського розвитку. Питання оцінювання вартості людського капіталу за єдиною методикою, яка була б універсальною, залишається невирішеним.

Отже, для того щоб виміряти людський капітал необхідно поєднувати різні методи оцінки, що допоможе врахувати різні фактори. Адже інвестиції відбуваються як зі сторони держави, підприємства так і кожної особи. Також необхідно наявність позитивного іміджу професіоналізму, освіченості та високої кваліфікації.

Джерела та література

1. Грішнова О. А. Зарубіжний досвід фінансування освіти та перспективи його застосування в Україні. *Наукові праці НДФІ*. Київ, 2010. Вип. 10–11. С. 214–222.
2. Фіцєнс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість. URL: <http://innovations.com.ua/ua/articles>
3. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення. *Економіка України*. 2009. № 7. С. 4–12.
4. Павленко Л. І. Оцінювання вартості людського капіталу на рівні держави. *Ефективна економіка*. 2015. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3738>
5. Кондиріна А. Г. Оцінка вартості людського капіталу України. *Науковий вісник ЧДІЕУ*. 2011. № 1. С. 12–14.

Клименко І. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.
О. Попрозман
Національний університет фізичного
виховання і спорту України
м. Київ, Україна

Значення управління інноваційним потенціалом організації

На сучасному етапі розвитку економіки слід переглянути традиційну обліково-аналітичну практику, що створює інформаційну базу для прийняття управлінських рішень. Відтак всі показники, які характеризують ефективність діяльності фізкультурно-спортивної організації, дозволяють виявити лише резерви на визначений період часу (місяць, квартал, рік) не враховуючи їх потенційного значення.

З огляду на необхідність системного врахування сучасного стану та перспектив розвитку фізкультурно-спортивних організацій, при оцінці їх вартості, аналізі ефективності використання та інших випадках, доцільно виходити з потенційних можливостей.

Основний зміст поняття «інноваційний потенціал» полягає в інтегральному відображенні поточних та майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, і таким чином, максимально задовольняти корпоративні та суспільні інтереси [5].

В економічній літературі поняття «потенціал» розуміють, як: наявність в економічного суб'єкта ресурсів, їх оптимальної структури та вміння раціонально використовувати їх для досягнення поставленої мети; можливості здійснювати якусь ціленаправлену діяльність,

направлену на досягнення цілей соціально-економічного розвитку суспільства, носіями яких є певні економічні ресурси, сили та запаси.

В сучасній інтерпретації більш повним буде наступне визначення потенціалу, (від латин. *potentia* – можливість, потужність) це – корисна властивість, що виявляється тоді, коли об'єкт, потенціал якого є предметом досліджень (держава, галузь, підприємство, особа тощо), здійснює певну діяльність, спрямовану на досягнення встановлених цілей [4].

Виходячи з багатоманітності визначень потенціалу в науковій літературі зустрічається декілька класифікацій потенціалу за різними ознаками і принципами, але більш повною є наступна класифікація, яка сформована за такими ознаками:

1. За рівнем абстрагованості: потенціал людства, природний, економічний, соціокультурний, психофізіологічний.

2. Залежно від рівня агрегованості: потенціал світового господарства, національної економіки, галузевий, регіональний, територіальний, добровільних об'єднань, підприємств, потенціал структурних підрозділів, операційних (виробничих) дільниць та окремих робочих місць.

3. За галузевою ознакою: промисловий, транспортно-комунікаційний, науковий, будівельний, сільськогосподарський, сфери обслуговування тощо.

4. За елементним складом: потенціал основних виробничих фондів, потенціал оборотних фондів, земельний, інформаційний, технологічний та кадровий.

5. За спектром врахованих можливостей: внутрішньосистемний, зовнішній (ринковий).

6. За функціональною сферою виникнення: інноваційний, управлінський потенціал, виробничий, кадровий, маркетинговий, фінансовий, науково-технічний, інфраструктурний, потенціал організаційної структури управління, потенціал гнучкості, потенціал рекомбінації, потенціал трансформації, логістичний потенціал, трудовий потенціал, інформаційний потенціал та інші.

7. Залежно від міри реалізації потенціалу: фактичний – досягнутий та реалізований, перспективний – вектор розвитку.

8. З огляду на спрямованість діяльності підприємства: імпортований та експортний [1, 3].

З огляду на тематику роботи слід виділити ті складові які мають більшу вагу для фізкультурно-спортивної організації по якому буде проведено дослідження, тому виходячи з вище викладеного виокремимо такі складові потенціалу, як: інноваційний, управлінський потенціал, потенціал організаційної структури управління, потенціал гнучкості, потенціал рекомбінації, потенціал трансформації, трудовий потенціал, інформаційний потенціал та інші.

Саме за цими складовими можна сформувану найбільш орієнтовно – чітку модель фізкультурно-спортивної організації за рівнем потенціалу та визначити рівень його використання у фізкультурно-спортивній організації.

Зосереджуючись на вивченні системи управління інноваційним потенціалом, відзначимо, що вона має відповідати таким основним критеріям, як: гнучкість та адаптованість фізкультурно-спортивної організації до змін у процесі діяльності. З огляду на вище викладене та наукові концептуальні розробки в галузі менеджменту для більш досконалого розуміння системи управління інноваційним потенціалом формується загальна модель функціонування системи управління інноваційним потенціалом фізкультурно-спортивної організації [2].

Джерела та література

1. Василенко В. О., Ткаченко Т. І. Стратегічне управління підприємством: навч. посіб. 2-ге вид., виправ. та доповн. Київ: ЦНЛ, 2010. 400 с.
2. Попрозман О. І. Аспекти управління інноваційною діяльністю підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. пр. Наук.-дослід. екон. ін-ту М-ва економіки України*. Київ, 2011. Вип. 12. С. 98–101.
3. Ареф'єва О. В., Попрозман О. І. Економіка підприємства: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ Європейський університет. Київ, 2005. 243 с.
4. Покропивний С. Ф., Колот В. М. Підприємництво: Стратегія; Організація; Ефективність: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2008. 352 с.
5. Гавва В. Н., Божко Е. А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навч. посіб. Київ: ЦНЛ, 2011. 224 с.